



Sitzung vom 23. November 2021

## **BESCHLUSS NR. 502 / H3.50.10**

### **Teuerungsausgleich und Individuelle Lohnentwicklung per 1. Januar 2022**

#### **Genehmigung**

#### **sofortige Protokollabnahme**

Gemäss § 36 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (AFB) kann Angestellten eine individuelle Lohnerhöhung gewährt werden, sofern die Bewertung in der Leistungs- und Verhaltensbewertung mindestens die Bewertung "C", erfüllt die Anforderungen" erreicht.

§ 35 AFB legt fest, welche Kriterien zur individuellen Verteilung massgebend sind und bestimmt in § 35 Abs. 3 AFB, dass individuelle Lohnerhöhungen nur im Rahmen des Voranschlages und der vom Stadtrat festgelegten Quoten zulässig sind.

In § 43 der Personalverordnung (PVO) ist festgehalten, dass der Entscheid des Regierungsrates über die generellen Besoldungsanpassungen übernommen werden. Ausnahmen würden einen Beschluss des Gemeinderates notwendig machen. Der Regierungsrat hat an seiner Sitzung vom 27. Oktober 2021 über den Teuerungsausgleich per 1. Januar 2022 entschieden und diesen auf 0.9 % festgelegt. Über die Quote der individuellen Lohnerhöhung befindet der Regierungsrat nicht mehr explizit. Als Richtlinie für den Budgetprozess verweist er auf die Richtlinien zum Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan. Das am 25. Mai 2021 vom Gemeindeamt publizierte «Orientierungsschreiben 2021» gibt den Gemeinden Informationen zum Lohnaufwand. Für das Jahr 2022 wurde für die individuelle Lohnentwicklung eine Quote von 0.6 % erläutert, welche sich saldoneutral, d.h. vollumfänglich durch Rotationsgewinne finanziert. Die Teuerung wurde mit 0.0 % prognostiziert.

Im Budget der Stadt Uster wurde folglich der Lohnaufwand 2022 wie folgt abgebildet:

<b>Lohnentwicklung</b> (in % der Löhne)	<b>2022</b>
Teuerungsausgleich	0.0
Individuelle Lohnerhöhungen*	0.6

\*vollständige Finanzierung durch Rotationsgewinne; Saldoneutralität

Der Stadtrat folgt dem Entscheid des Regierungsrates, den Teuerungsausgleich auf 0.9 % festzulegen. Die zusätzlichen Aufwendungen sind jedoch innerhalb der Geschäftsfelder mit Massnahmen wie verzögerte Stellenbesetzung zu kompensieren. Die Globalbudgets der einzelnen Geschäftsfelder verbleiben unverändert.

Bezüglich der individuellen Lohnentwicklung folgt der Stadtrat den Angaben im KEF (Orientierungsschreiben vom 25. Mai 2021) und legt die Quote auf 0.6 % fest. Auch diese ist saldoneutral umzusetzen und führt ebenfalls nicht zu einer Erhöhung der Globalbudgets. In erster Linie soll die Kompensation durch Rotationsgewinne erzielt werden.

Wie in den Vorjahren berechnet der Personaldienst die Quoten für die einzelnen Abteilungen und überwacht die Einhaltung dieser sowie die Erfüllung der Vorgaben gemäss §§ 35 und 36 AFB.



**Der Stadtrat beschliesst:**

1. Für 2022 wird ein Teuerungsausgleich von 0.9 % ausgerichtet. Die Besoldungstabellen der Stadt Uster werden vom Personaldienst um diesen Wert angepasst.
2. Für die individuelle Lohnentwicklung steht eine Quote von 0.6 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung.
3. Der Entscheid gilt vorbehältlich eines anderslautenden Beschlusses des Gemeinderates.
4. Die Abteilungsleitenden verteilen die ihnen vom Personaldienst zur Verfügung gestellten Quoten gemäss den Kriterien der Ausführungsbestimmungen. Der Personaldienst überwacht deren Einhaltung.
5. Mitteilung als Protokollauszug an
  - Stadtschreiber, Pascal Sidler
  - Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter
  - Leiter HRM/Personaldienst, Walter Schürch, zur Umsetzung und Kommunikation an das Personal
  - Leiterin Schulverwaltung Sekundarschule, Anja Wolf, zur Kenntnisnahme
  - Präsidentin VSPU, Dr. Karin Huber
  - Sekretär VPOD, Roland Brunner

öffentlich